



Allanol a Mewnol

Adolygiad

Fersiwn	Dyddiad Effeithiol	Perchennog y Ddogfen	Sbardun Dyddiad Adolygu
2	2 Ionawr 2020	Cydlynnydd Perfformiad a Chydymffurfiaeth / Rheolwr AD	Bob 3 blynedd. Newidiadau deddfwriaethol/ arfer gorau neu sefydliadol.

Cynulleidfa Darged

1. Pob gweithiwr, ymgeisydd am swydd, Aelod, gwirfoddolwr, contractwr ac ymgynghorydd yr Awdurdod.
2. Defnyddwyr gwasanaeth yr Awdurdod a'r cyhoedd yn gyffredinol.

Ymgynghoriadau

Grŵp	Dyddiad
Staff a Chynrychiolwyr Staff	9 Awst 2019

Cymeradwyaeth

Mae gofyn i'r canlynol gymeradwyo'r ddogfen hon.

Cymeradwywyd gan	Enw	Dyddiad	Llofnod
Tîm Arweinyddiaeth	Ar Ffeil	25 Mehefin 2019	Ar Ffeil
Yr Awdurdod Parc Cenedlaethol	Ar Ffeil	4 Medi 2019	Ar Ffeil

Cynnwys

1. Datganiad Polisi.....	3
2. Diben a Chwmpas	3
3. Diffiniadau.....	4
4. Cyd-destun Cyfreithiol	5
5. Ein Dyletswydd fel Corff Cyhoeddus yng Nghymru	5
6. Ein Dyletswydd i Atal ac Ymateb i Wahaniaethu	7
7. Ein Dyletswydd i Wneud Addasiadau Rhesymol	8
8. Gweithredu Cadarnhaol	9
9. Cyfrifoldebau	10
10. Rhoi gwybod am bryder neu gŵyn	11
11. Gwybodaeth a Chymorth.....	11
12. Dogfennau Cyfeirio	13
13. Hanes y Fersiwn	13

1. Datganiad Polisi

Mae Awdurdod Parc Cenedlaethol Arfordir Penfro (APCAP) wedi ymrwymo i gydraddoldeb a sicrhau bod holl ddefnyddwyr gwasanaeth, cwsmeriaid, gwirfoddolwyr, Aelodau a gweithwyr yr Awdurdod yn cael eu trin â pharch, tegwch ac urddas. Nod yr Awdurdod drwy ei weithgareddau yw cyfrannu'n rhagweithiol at gymdeithas decach drwy hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau da yn ein gweithgareddau o ddydd i ddydd ac annog pobl i gymryd rhan mewn cyfleoedd a ddarperir gan yr Awdurdod.

- Rydym wedi ymrwymo i sicrhau na wahaniaethir yn erbyn unrhyw un sy'n gweithio gyda ni, yn gwneud cais i weithio gyda ni, yn gwirfoddoli gyda ni, yn derbyn ein gwasanaethau, neu'n ceisio am wasanaethau ar sail eu nodweddion gwarchoddedig fel y'u diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010:oedran,
- anabledd,
- ailbennu rhywedd,
- statws priodasol neu bartner sifil (cyflogaeth yn unig),
- beichiogrwydd neu famolaeth,
- hil, lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol,
- crefydd neu gred,
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol

Gweler adran 3 ar ddiffiniadau i gael mwy o wybodaeth am y nodweddion gwarchoddedig.

2. Diben a Chwmpas

2.1 Diben y polisi hwn yw nodi ymrwymiad Awdurdod Parc Cenedlaethol Arfordir Penfro i hyrwyddo cyfle cyfartal ac amrywiaeth mewn cyflogaeth a gwasanaethau. Mae'n nodi ein hymrwymiad i sicrhau ein bod yn cydymffurfio â dyletswyddau cydraddoldeb penodol Cyffredinol a Chymru wrth arfer ein swyddogaethau fel corff cyhoeddus .

2.2 Mae'r polisi hwn yn clustnodi pwy sy'n gyfrifol am ei weithredu a sut y gall rhywun roi gwybod am fater sy'n peri pryder ac am gwynion os yw'r Awdurdod yn methu yn ei ddyletswyddau sy'n ymwneud â chydaddoldeb.

2.3 Mae'r Polisi hwn yn ategu Cynllun Cydraddoldeb yr Awdurdod a'i amcanion.

3. Diffiniadau

3.1 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn dweud wrthym pwy sy'n cael ei amddiffyn rhag gwahaniaethu. Gelwir y nodweddion hyn yn nodweddion gwarchoddedig:

Oedran	Mae hyn yn cyfeirio at berson o oed penodol (e.e. 32 mlwydd oed) neu ystod oedran (e.e. 18 – 30 mlwydd oed).
Anabledd	Diffinnir person yn y ddeddfwriaeth fel un sydd ag anabledd os oes ganddo nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar allu'r person hwnnw i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd. Gall hyn gynnwys pobl sydd ag anableddau corfforol a synhwyaidd, anableddau dysgu, anghenion dysgu ychwanegol, awtistiaeth, salwch meddwl a chyflyrau iechyd hirdymor megis cyflyrau'r galon a HIV.
Ailbennu Rhywedd	Y broses o drawsnewid o un rhyw i'r llall (o wryw i fenyw neu o fenyw i wryw).
Priodas a Phartneriaethau Sifil	Diffinnir priodas fel undod ffurfiol rhwng dyn a dynes neu ddau o bobl o'r un rhyw. Yn ogystal, gall perthnasoedd cyplau o'r un rhyw neu ryw whannol gael eu cydnabod yn gyfreithiol fel 'partneriaethau sifil'. Rhaid trin partneriaid sifil yr un fath â chyplau priod ar y mwyafrif o faterion cyfreithiol. Yn ymwneud â chyd-destun cyflogaeth yn unig.
Beichiogrwydd a mamolaeth	Beichiogrwydd yw'r cyflwr o fod yn feichiog neu yn disgwyl babi. Mae mamolaeth yn cyfeirio at y cyfnod ar ôl yr enedigaeth, ac mae'n gysylltiedig ag absenoldeb mamolaeth yng nghyd-destun cyflogaeth. Yn y cyd-destun heblaw gwaith, mae'r amddiffyniad yn erbyn gwahaniaethu mamolaeth yn parhau am y 26 wythnos ar ôl rhoi genedigaeth, ac mae hyn yn cynnwys trin menyw yn anffafriol oherwydd ei bod yn bwydo o'r fron.
Hil	Mae hyn yn cyfeirio at grŵp o bobl a ddiffinnir gan eu hil, lliw, a chenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth) a gwreiddiau ethnig neu genedlaethol.
Crefydd a Chred	Mae i grefydd yr ystyr a roddir i grefydd fel arfer ond mae cred yn cynnwys credoau crefyddol ac athronyddol. Yn gyffredinol, dylai cred effeithio ar eich dewisiadau mewn bywyd neu'r ffordd yr ydych yn byw i hynny gael ei gynnwys yn y diffiniad. Mae pobl hefyd yn cael eu hamddiffyn os nad oes ganddynt gred neu grefydd.
Rhyw	Dyn neu fenyw.
Cyfeiriadedd Rhywiol	P'un a yw atyniad rhywiol person tuag at ei ryw ei hun, y rhyw arall neu i'r ddau ryw.

4. Cyd-destun Cyfreithiol

4.1 Ymhlith y ddeddfwriaeth sy'n berthnasol i'r polisi hwn mae'r canlynol:

- a) Deddf Cydraddoldeb 2010
- d) Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Penodol Cymru) 2010
- b) Deddf Hawliau Dynol 1998
- c) Deddf Casineb Hiliol a Chrefyddol 1996

5. Ein Dyletswydd fel Corff Cyhoeddus yng Nghymru

5.1 Mae APCAP fel Awdurdod Parc Cenedlaethol yn gorff rhestredig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae hyn yn golygu ei bod yn ofynnol i ni o dan y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol ystyried sut y gallwn gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach drwy hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau da yn ein gweithgareddau o ddydd i ddydd.

5.2 Mae hyn yn golygu wrth arfer ein swyddogaethau, ei bod yn ofynnol i ni roi sylw dyledus i'r angen i:

- a) **ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf**
- b) **hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt**
- c) **meithrin perthnasoedd da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt.**

5.3 Mae rhoi sylw dyledus yn cynnwys:

- a) **dileu neu leihau anfanteision a brofir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig;**
- b) **cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig lle mae'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill;**
- c) **annog pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle mae eu cyfranogiad yn anghymesur o isel.**

5.4 Mae'n ofynnol i APCAP fel Awdurdod Parc Cenedlaethol a chorff rhestredig o dan y Ddeddf Cydraddoldeb gyflawni'r gweithgareddau canlynol i'n helpu i gyflawni'r Ddyletswydd Gyffredinol o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011:

Cynllun Cydraddoldeb Strategol a Gosod

Mae gennym Gynllun Cydraddoldeb Strategol sy'n nodi ein hamcanion cydraddoldeb a'r camau a gymerir gennym i'w cyflawni. Rydym yn prif ffrydio ein

Amcanion Cydraddoldeb	gweithredoedd i'n Cynllun Corfforaethol ac Adnoddau blynyddol.
Ymgysylltu	Byddwn yn ymgysylltu â phobl o grwpiau gwarchoddedig wrth ddatblygu a gosod ein hamcanion a'n Cynllun Cydraddoldeb. Lle bo modd, byddwn yn datblygu mecanweithiau i gynorthwyo pobl o grwpiau gwarchoddedig i ddylanwadu ar y gwaith o ddatblygu cynlluniau a dogfennau strategol a llywio ein hasesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb. Byddwn yn gwrandao ar adborth gan ddefnyddwyr gwasanaeth, gwirfoddolwyr, gweithwyr, Aelodau ac eraill i wella'r ffordd yr ydym yn darparu gwasanaethau i bobl ar draws y nodweddion gwarchoddedig.
Asesu Effaith	Byddwn yn cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar bolisiau strategol, cynlluniau a phenderfyniadau allweddol sy'n effeithio ar ddefnyddwyr gwasanaeth, gweithwyr, gwirfoddolwyr, Aelodau a chymunedau.
Gwybodaeth am Gydraddoldeb a Gwybodaeth am Gyflogaeth	Lle bo modd, byddwn yn casglu ac yn dadansoddi gwybodaeth am gydraddoldeb gan ddefnyddwyr gwasanaeth mewn perthynas â'r prosiectau a gyflwynwn. Rydym yn casglu ac yn dadansoddi gwybodaeth am fonitro cydraddoldeb ar staff ac ymgeiswyr am swyddi. Byddwn yn defnyddio ystadegau cydraddoldeb, ymchwil a gwybodaeth ehangach i lywio ein hasesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb a datblygu cynlluniau, strategaethau a phrosiectau.
Gwahaniaethau mewn Cyflog	Wrth lunio ein hamcanion cydraddoldeb byddwn yn rhoi sylw dyledus i'r angen am gael amcanion sy'n mynd i'r afael ag achosion unrhyw wahaniaeth mewn cyflog rhwng gweithwyr sy'n dod o unrhyw grŵp gwarchoddedig a'r rhai nad ydynt, os yw'n ymddangos yn rhesymol debygol bod y rheswm dros y gwahaniaeth yn gysylltiedig â'r ffaith bod y gweithwyr hynny yn rhannu nodwedd gwarchoddedig. Byddwn yn gwneud trefniadau priodol i glustnodi a chasglu gwybodaeth am wahaniaethau mewn cyflog, a'r achosion am y cyfryw wahaniaethau, rhwng gweithwyr sydd â nodwedd warchoddedig a'r rhai nad oes ganddynt. Os yw Amcan Cyflog rhwng y Rhywiau a bod gwahaniaeth yn cael ei glustnodi, byddwn yn cyhoeddi cynllun gweithredu yn nodi'r camau y bwriadwn eu cymryd i gyflawni ein hamcan cyflog rhwng y rhywiau a pha mor hir y disgwylir i hynny gymryd.
Hyfforddiant ac Ymwybyddiaeth	Byddwn yn hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol ymhlith

Staff	ein gweithwyr. Byddwn yn defnyddio unrhyw weithdrefnau asesu perfformiad i glustnodi a mynd i'r afael ag anghenion hyfforddi gweithwyr mewn perthynas â'r dyletswyddau.
Caffael	Wrth gaffael gwaith, nwyddau neu wasanaethau gan sefydliadau eraill ar sail cytundeb perthnasol, byddwn yn rhoi sylw dyledus i weld a fyddai'n briodol i'r meini prawf dyfarnu ar gyfer y contract hwnnw gynnwys ystyriaethau i helpu i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol. Hefyd byddwn yn rhoi sylw dyledus i weld a fyddai'n briodol nodi amodau sy'n ymwneud â pherfformio'r contract i helpu i gyflawni tri nod y ddyletswydd gyffredinol.
Llunio Adroddiad Blynyddol a Chyhoeddi Perfformiad	Byddwn yn cynhyrchu adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn. Mae ein hadroddiadau ar gydraddoldeb wedi cael eu prif ffydio i'n Hadroddiad Blynyddol ar Gyflawni Amcanion Llesiant.

6. Ein Dyletswydd i Atal ac Ymateb i Wahaniaethu

6.1 Mae'n ddyletswydd ar APCAP i atal ac ymateb i bob math o wahaniaethu ac aflonyddu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 fel cyflogwr ac fel darparwr gwasanaethau:

Gwahaniaethu Uniongyrchol	Mae Gwahaniaethu Uniongyrchol yn digwydd pan fydd person yn cael ei drin yn llai ffafriol neu'n waeth oherwydd nodwedd warchoddedig.
Er enghraifft: Byddai gwrthod rhoi cyngor ar fater cynllunio i rywun oherwydd ei gyfeiriadedd rhywiol yn cael ei ystyried yn wahaniaethu uniongyrchol.	
Gwahaniaethu Anuniongyrchol	Mae Gwahaniaethu Anuniongyrchol yn digwydd pan fydd darparwr gwasanaeth neu gyflogwr yn sefydlu rheol neu bolisi neu ffordd o wneud pethau sy'n cael effaith negyddol ar rywun sydd â nodwedd warchoddedig o'i gymharu â rhywun sydd heb un (pan na ellir cyfiawnhau hyn yn wrthrychol).
Er enghraifft: Mae hysbyseb swydd yn nodi bod rhaid i bob ymgeisydd fod â thrwydded yrru. Mae hyn yn rhoi rhai pobl anabl dan anfantis oherwydd efallai nad oes ganddynt drwydded oherwydd, er enghraifft, eu bod yn dioddef epilepsi. Os yw'r hysbyseb am swydd mewn swyddfa, byddai'n anodd cyfiawnhau'r gofyniad hwn.	
Aflonyddu	Mae aflonyddu yn digwydd pan fydd person yn ymddwyn mewn ffordd sy'n ddigroeso sydd â'r pwrpas neu'r effaith o dorri urddas rhywun neu sy'n elyniaethus, yn ddiraddiol, yn bychanu neu'n sarhaus i rywun sydd â nodwedd warchoddedig. Gall hyn fod mewn ffordd sy'n rhywiol ei natur.

Er enghraifft: Mae cwsmer yn y dderbynfa yn clywed aelod o staff yn gwneud sylwadau hiliol. Aflonyddu yw hyn gan ei fod yn creu amgylchedd bygythiol, diraddiol a gwaradwyddus ac yn torri urddas y cwsmer. Nid oes rhaid i'r sylw ymwneud â'r person na'i gyfeirio ato.

Erledigaeth

Trin rhywun yn anffafriol oherwydd ei fod wedi cymryd (neu y bydd o bosibl yn cymryd camau) o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 neu ei fod yn cefnogi rhywun sy'n gwneud hynny.

Er enghraifft: Rheolwr yn gwrthod ystyried rhywun i gael dyrchafiad oherwydd ei fod wedi rhoi tystiolaeth ar ran cydweithiwr a wnaeth gŵyn o wahaniaethu ar sail rhyw yn anghyfreithlon.

6.2 Mae'r Ddeddf hefyd yn amddiffyn pobl rhag y canlynol:

Gwahaniaethu yn ôl Canfyddiad

Mae pobl yn cael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu gan rywun sy'n credu ar gam eu bod yn meddu ar un o'r nodweddion gwarchoddedig ac yn eu trin yn llai ffafriol neu'n waeth oherwydd hynny.

Er enghraifft: Mae rheolwr yn penderfynu peidio â dyrchafu aelod o staff oherwydd ei fod yn credu bod yr aelod yn Iddew. Mae hyn yn dal i fod yn wahaniaethu os nad yw'r aelod staff o'r ffydd Iddewig.

Gwahaniaethu yn ôl Cysylltiad

Mae pobl yn cael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu oherwydd eu bod yn gysylltiedig â rhywun sydd â nodwedd warchoddedig. Mae hyn yn cynnwys rhiant plentyn neu oedolyn anabl neu rywun arall sy'n gofalu am berson anabl.

Er enghraifft: Mae ymgeisydd am swydd y dywedwyd wrtho ei fod yn cael swydd yn cael y cynnig wedi'i dynnu'n ôl yn sydyn ar ôl datgelu bod ganddo blentyn ag anabledd difrifol gyda threfniadau gofal cymhleth. Gallai tynnu'r cynnig swydd yn ôl fod yn wahaniaethu oherwydd ei gysylltiad â pherson anabl.

Gwahaniaethu sy'n deillio o Anabledd

Trin person anabl yn anffafriol oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig â'i anabledd pan na ellir cyfiawnhau hynny. Mae hyn yn berthnasol dim ond os ydych yn gwybod neu y gellid yn rhesymol fod wedi disgwyl i chi wybod bod y person yn berson anabl. Gelwir hyn yn wahaniaethu sy'n deillio o anabledd.

Er enghraifft: Person sy'n mynychu digwyddiad yn dioddef seicosis ac yn clywed lleisiau, ac yn rheoli'r sefyllfa drwy siarad â'r lleisiau. Pan fydd y person yn siarad â'i leisiau, mae'r staff sy'n hwyluso'r digwyddiad yn gofyn i'r person adael. Mae'r person sy'n mynychu'r digwyddiad wedi cael ei drin yn anffafriol oherwydd ymddygiad sy'n gysylltiedig â'i anabledd.

7. Ein Dyletswyddau i Wneud Addasiadau Rhesymol

7.1 O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mae'n ddyletswydd ar APCAP fel darparwr gwasanaeth a chyflogwr i wneud addasiadau rhesymol lle bo angen ar gyfer pobl anabl lle maent dan anfantais sylweddol o gymharu â phobl eraill nad oes ganddynt anabled.

7.2 Ymhlith addasiadau rhesymol mae'r canlynol:

- a) **gwneud newidiadau i'r ffordd y mae pethau'n cael eu gwneud pan fydd polisi, darpariaeth, maen prawf neu arfer yn rhoi pobl anabl dan anfantais sylweddol o gymharu â'r rhai nad ydynt yn anabl.**
- b) **gwneud newidiadau i'r amgylchedd adeiledig, neu nodweddion ffisegol o'ch cwmpas sy'n rhoi person anabl dan anfantais sylweddol neu'n mabwysiadu dull rhesymol arall o ddarparu'r gwasanaeth neu arfer y swyddogaeth.**
- c) **darparu cymhorthion a gwasanaethau ategol i oresgyn yr anfantais sylweddol.**

7.3 Mae'r ddyletswydd hon yn rhagweladwy, felly lle bo hynny'n bosibl dylid ystyried addasiadau rhesymol ymlaen llaw. Ni allwn ofyn i ddefnyddwyr gwasanaeth neu weithwyr dalu am gost addasiadau rhesymol.

7.4 Os na fyddwn yn gwneud addasiadau rhesymol pan fyddai wedi bod yn rhesymol i wneud hynny, bydd hyn yn wahaniaethu anghyfreithlon.

8. Gweithredu Cadarnhaol

8.1 Fel rhan o gydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol, gall APCAP ystyried a yw cymryd camau cadarnhaol yn agored iddynt ac, os felly, a fyddai'n briodol cymryd y camau hynny.

8.2 Bydd gweithredu cadarnhaol yn gyfreithlon i gorff perthnasol lle mae rheswm dros gredu bod pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig:

- a) **o dan anfantais sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno; neu**
- b) **ag anghenion sy'n wahanol i anghenion pobl nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno; neu**
- c) **â chyfranogiad anghymesur o isel mewn gweithgaredd o'i gymharu â'r rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd warchoddedig honno.**

8.3 Gellir cymryd camau pan fydd unrhyw un neu bob un o'r amodau hyn yn bodoli. Weithiau bydd yr amodau'n gorgyffwrdd - er enghraifft, gall pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig fod dan anfantais a allai hefyd arwain at angen gwahanol neu a allai gael ei amlygu yn eu lefel isel o gyfranogiad mewn gweithgareddau penodol.

8.4 Lle bo'r amodau uchod yn gymwys, caiff y corff perthnasol gymryd unrhyw gamau sy'n gymesur i gyflawni'r nodau a nodir yn y Ddeddf. Y nodau hynny yw:

- a) **galluogi neu annog pobl sy'n rhannu'r nodwedd warchoddedig i oresgyn neu leihau'r anfantais honno.**
- b) **diwallu'r anghenion hynny, neu**
- c) **alluogi neu annog pobl sy'n rhannu'r nodwedd warchoddedig i gymryd rhan yn y gweithgaredd hwnnw.**

8.5 Nid yw gweithredu cadarnhaol yr un peth â gwahaniaethu cadarnhaol, sy'n anghyfreithlon.

8.6 Yn yr un modd â mathau eraill o wahaniaethu a gwmpesir gan y Ddeddf, mae'n bwysig nodi ei bod yn gyfreithlon trin person anabl yn fwy ffafriol na pherson nad yw'n anabl.

Enghraifft o Weithredu Cadarnhaol

Nid oes gan Awdurdod Parc Cenedlaethol unrhyw Aelod o'r Awdurdod sydd o dan 30 oed. Mae'n rhoi cynllun mentora ar waith i annog mwy o bobl ifanc i gymryd diddordeb mewn llywodraethu o fewn Parciau Cenedlaethol. Ei nod tymor hwy yw cynyddu nifer y cynghorwyr iau neu bobl iau a benodir gan Lywodraeth Cymru. Dyfernir lleoedd drwy gystadleuaeth agored ac mae'r enillwyr yn cael cysgodî cynghorwyr enwebedig neu'r rhai a benodir gan Lywodraeth Cymru.

9. Cyfrifoldebau

9.1 Mae'r Prif Weithredwr, yr Uwch Dîm Rheoli a'r Tîm Arweinyddiaeth yn gyfrifol am weithredu'r Polisi hwn a sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei brif ffrydio drwy'r Awdurdod.

9.2 Mae pob rheolwr yn gyfrifol am sicrhau bod y polisi'n cael ei weithredu wrth ddarparu gwasanaethau o ddydd i ddydd ac wrth reoli staff. Rhaid i reolwyr osod safon briodol o ymddygiad, arwain drwy esiampl a sicrhau bod y rhai y maent yn eu rheoli yn ymwybodol o'r Polisi ac yn cadw at y Polisi.

9.3 Mae'n ddyletswydd ar bob aelod o staff, Aelodau a gwirfoddolwyr i arddel y Polisi Cyfle Cyfartal drwy:

- a) weithredu ac ymddwyn bob amser mewn ffordd sy'n cefnogi dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus,
- b) trin pob cydweithiwr, Aelod, Gwirfoddolwr, cwsmer, defnyddiwr gwasanaeth ac aelodau'r cyhoedd â pharch a chwarteisi,
- c) herio gwahaniaethu neu ddwyn amheuaeth o doriadau i sylw eu rheolwr llinell neu drwy fecanweithiau eraill o roi gwybod.

- d) Cynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb yn ôl y gofyn ar bolisiâu strategol, cynlluniau a phenderfyniadau allweddol sy'n effeithio ar ddefnyddwyr gwasanaeth, gweithwyr, gwirfoddolwyr a chymunedau.

9.4 Mae achosion o dorri'r Polisi yn cael eu cymryd o ddifrif a gallant arwain at gamau disgyblu.

10. Rhoi gwybod am achos pryder neu gŵyn

- 10.1 Mae'r polisi hwn yn amlinellu ymrwymiad APCAP i atal gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da rhwng gwahanol grwpiau.
- 10.2 Os yw gweithiwr yn teimlo nad yw'r polisi hwn yn cael ei ddilyn, dylai godi hyn gyda'i reolwr llinell. Os na all y rheolwr llinell ddatrys y materion, neu os yw'r gŵyn yn ymwneud â'r rheolwr llinell, dylech ddilyn y polisi Urddas yn y Gweithle [2] neu'r polisi Chwythu'r Chwiban [4] sydd gan yr Awdurdod.
- 10.3 Os oes gan weithiwr unrhyw gwestiynau am y polisi hwn, dylai eu trafod gyda'i reolwr llinell, neu gellir eu codi gyda Rheolwr Adnoddau Dynol APCAP neu'r Cydlynnydd Perfformiad a Chydymffurfiaeth.
- 10.4 Ymdrinnir â materion disgyblu sy'n codi o'r polisi hwn drwy ddefnyddio Gweithdrefn Ddisgyblu APCAP [3].
- 10.5 Os yw aelod o'r cyhoedd, Aelod o'r Awdurdod, gwirfoddolwr yr Awdurdod, contractwr neu sefydliad partner o'r farn nad yw'r polisi hwn yn cael ei ddilyn, gallant wneud Cwyn, ac mae'r broses hon wedi'i nodi yn ein Dogfen Safonau Gwasanaethau i Gwsmeriaid [6].
- 10.6 Swyddog Monitro yr Awdurdod fydd yn delio â chwynion sy'n ymwneud ag Aelodau, a gellir eu cyfeirio at Bwyllgor Safonau yr Awdurdod.

11. Gwybodaeth a Chymorth

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	Gwefan: https://www.equalityhumanrights.com/en
Gwasanaeth Cyngori a Chymorth Cydraddoldeb	Gwefan: http://eass-ws.custhelp.com/app/h Llinell Gyngor: 0808 800 0082 Ffôn testun: 0808 800 0084 Ffacs: 0800 090 2305
Llinell Gymorth	Llinell Gyngor: 0300 123 1100.

ACAS	Ras Gyfnewid Testun: 18001 0300 123 1100.
Cyngor ar Bopeth	Gwefan: https://www.citizensadvice.org.uk/cymraeg/law-and-courts/discrimination/
Victim Support – Adrodd am Drosedd Casineb	Gwefan: https://www.reporthathe.victimsupport.org.uk/cy/cartref/ Ffôn: 0300 3031 982 E-bost: Hate.CrimeWales@victimsupport.org.uk
Byw Heb Ofn – Cam-drin domestig a thrais rhywiol	Gwefan: https://llyw.cymru/byw-heb-ofn?_ga=2.131227404.2057889336.1577965996-189998102.1491489821 Llinell Gymorth: 0808 8010 800 Gwasanaeth Testun: 078600 77333 E-bost: info@livefearfreehelpline.wales
Samaritans	Ffoniwch am ddim: 116 123 (24 awr y dydd, 7 diwrnod yr wythnos) Llinell Gymraeg: 0808 164 0123
Mind Cymru	Gwefan: https://www.mind.org.uk/information-support/ Llinell Gymorth: 0300 123 3393 E-bost: info@mind.org.uk Testun: 86463
Anabled Cymru	Gwefan: http://www.disabilitywales.org/rights/ Ffôn: 029 20887325 E-bost: Info@disabilitywales.org
Mencap Cymru	Gwefan: https://www.mencap.org.uk/advice-and-support Llinell Gymorth: 0808 8000 300
Stonewall Cymru	Gwefan: www.stonewallcymru.org.uk Ffôn: 0292023 7744 E-bost: Cymru@stonewallcymru.org.uk
Age Cymru	Gwefan: https://www.ageuk.org.uk/cymru/information-advice/ Llinell Gymorth: 08000 223 444 E-bost: advice@agecymru.org.uk .
Carers UK/ Wales	Gwefan: https://www.carersuk.org/help-and-advice Llinell Gymorth: 0808 808 7777
Turn2US	Gwefan: https://www.turn2us.org.uk/Get-Support
Uned Priodas Dan Orfod	Llinell Gymorth: 020 7008 0151
Caethwasiaeth Fodern	Llinell Gymorth: 0800 0121 700
Cyngor Ffoaduriaid Cymru	Gwefan: https://welshrefugeecouncil.org.uk/ Ffôn: 0300 303 3953
Llywodraeth Cymru – Sipsiwn a Theithwyr	Gwefan: https://llyw.cymru/cydllynyant-cymunedol?_ga=2.123360136.2057889336.1577965996-189998102.1491489821
Comisiynydd Plant Cymru	Gwefan: https://www.childcomwales.org.uk/ Ffôn: 0808 801 1000 E-bost: cyngor@complantcymru.org.uk
Comisiynydd Pobl	Gwefan: https://www.olderpeoplewales.com/wl/home.aspx

Hŷn Cymru	Ffôn: 03442 640 670 E-bost: gofyn@olderpeoplewales.com
Chwarae Teg	Gwefan: https://www.cteg.org.uk/about-us/ Ffôn: 02920 462 745 E-bost: post@chwaraeteg.com

12. Dogfennau Cyfeirio

1	Y Cynllun Cydraddoldeb 2016-2020	https://www.pembrokeshirecoast.wales/Files/files/Corporate%20Docs/PCNPA_equality_plan_cymraeg.pdf
2	Polisi Urddas yn y Gweithle	Dogfen Fewnol - ar gael ar Parcnet
3	Gweithdrefn Ddisgyblu	Dogfen Fewnol - ar gael ar Parcnet
4	Polisi Chwythu'r Chwiban	Dogfen Fewnol - ar gael ar Parcnet
5	Polisi cam-drin domestig yn y gweithle	Dogfen Fewnol - ar gael ar Parcnet
6	Gwasanaethau i Gwsmeriaid	https://www.pembrokeshirecoast.wales/Files/files/Corporate%20Docs/2019_20/Safonau%20Gwasanaeth.pdf

13. Hanes y Fersiwn

Fersiwn	Dyddiad Effeithiol	Crynodeb o'r Newidiadau
1	4 Medi 2019	Polisi wedi'i Gymeradwyo
2	2 January 2019	Newidiwyd diffiniad Bartneriaeth Sifil i adlewyrchu newid yn y gyfraith (Adran 3: Diffiniadau)